EL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ EN EL DERECHO DEL TRABAJO PERUANO

Flexibilidad del principio según la jurisprudencia nacional

[THE PRINCIPLE OF IMMEDIACY IN PERUVIAN LABOR LAW - Flexibility of the principle according to national jurisprudence]

José María Pacori Cari

Maestro en Ciencias Políticas y Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín. Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo. Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Columnista en el Suplemento "La Gaceta Jurídica" del Diario La Razón en Bolivia. Fue Catedrático de Derecho Administrativo en la Universidad La Salle del Perú; Catedrático de Derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social y Derecho Comercial en la Universidad José Carlos Mariátegui del Perú. Miembro del Ilustre Colegio de Abogados de Arequipa en el Perú. Docente de LP portal jurídico del Perú

***Resumen**. Se ofrece al lector un análisis jurídico laboral del principio laboral de inmediatez en el Derecho del Trabajo Peruano, estableciendo sus momentos y etapas teniendo en cuenta la estructura del procedimiento laboral en su relación con el principio de razonabilidad y proporcionalidad.*

***Abstract**. The reader is offered a labor legal analysis of the labor principle of immediacy in Peruvian Labor Law, establishing its moments and stages taking into account the structure of the labor procedure in its relationship with the principle of reasonableness and proportionality.*

Palabras Clave: Inmediatez – Razonabilidad – Procedimiento Laboral – Sanción Laboral

Keywords: Immediacy – Reasonableness – Labor Procedure – Labor Penalty

Recibido: 21/12/2021
Aprobado: 14/01/2021

Ab initio. El fundamento del principio de inmediatez es impedir la posibilidad del ejercicio de la acción disciplinaria como una amenaza indefinida sobre el trabajador, el empleador no puede mantener el procedimiento disciplinario suspenso como una amenaza que sirve de refuerzo a la subordinación y la dependencia psicológica propia de la posición del trabajador.

De esta manera, la inmediatez es un principio de razonabilidad que permite al trabajador defenderse frente a futuras amenazas del empleador.

I. ¿QUÉ ES EL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ?

El principio de inmediatez constituye un límite temporal a la facultad sancionadora del empleador ante una falta cometida por el trabajador; el cual obliga al primero de los mencionados, a sancionar al segundo, en un plazo razonable después de conocida la falta, pues en el supuesto de no actuar dentro de dicho plazo, se considera que ha renunciado a su derecho a imponer una sanción o de dar por terminada la relación de trabajo de un trabajador a causa de una falta; debiendo precisarse que el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un periodo de tiempo fijo, sino por las situaciones especiales que pudieran presentarse y por las acciones realizadas por el empleador a fin de establecer certeramente la falta cometida[1]. De esta manera, el lapso de tiempo que debe transcurrir entre la comisión de una infracción a las obligaciones laborales y la imposición de la sanción o medida disciplinaria por dicha infracción debe ser reducido, de tal manera que si dicho lapso de tiempo es muy extenso, la infracción es perdonada o condonada[2].

Este principio tiene por objeto la protección del trabajador, estableciendo una limitación al despido a través de la exigencia de una relación causal y de contemporaneidad entre este y el hecho que lo causa[3].

En el procedimiento laboral de despido, este principio garantiza una adecuada racionalidad de carácter temporal entre la falta grave advertida, su imputación y la comunicación del despido del trabajador, debiendo existir proximidad entre el conocimiento de la falta por el empleador, o su comisión y la sanción[4]. Es así que el principio de inmediatez es un requisito esencial que condiciona formalmente el despido, el cual limita la facultad sancionadora del empleador y que va a determinar si su vulneración conduce a un despido injustificado o, viceversa, si su observancia va a conducir al despido fundado en causa justa[5]. En efecto, el procedimiento de despido tiene por finalidad el resguardo de los derechos fundamentales del trabajador, por lo que debe prevalecer al principio de inmediatez; este procedimiento debe interpretarse en el sentido que tiene por objeto la protección del trabajador en los casos de despido individual por causas relacionadas con su conducta o capacidad, estableciendo una limitación al despido a través de la exigencia de una relación causal y de contemporaneidad entre éste y el hecho que lo causa, se supone que el momento en que se produzca el despido debe guardar relación inmediata con aquél en el cual el empleador conoció o comprobó la existencia de la falta cometida por el trabajador; si bien no hay parámetros temporales exactos entre el conocimiento del hecho que motiva el despido y la declaración de este, este plazo no debe ser muy prolongado a efectos de librar al trabajador de una continua responsabilidad por infracciones pasadas; la inobservancia del principio de inmediatez en un despido lejos de ser una simple omisión formal resulta una

[1] Cfr. Considerando Décimo Sexto, Casación Laboral 994-2014 Lima, Perú

[2] Cfr. Considerando Décimo Quinto, Casación Laboral 994-2014 Lima, Perú

[3] Cfr. Considerando octavo, Casación Laboral 1939-2017 Cañete, Perú

[4] Cfr. Considerando tercero Casación 1917-2003 Lima, Perú

[5] Cfr. Fundamento 6 STC Expediente 00543-2007-PA/TC, Perú

Editorial Legal Affairs – Lima, Perú

afectación directa al principio de causalidad del despido[6].

Por otro lado, se debe considerar que el **empleador ha renunciado** a su derecho de dar por terminada la relación de trabajo de un trabajador a causa de su falta si no hubiera adoptado esta medida dentro de un período razonable desde que tuvo conocimiento de la falta[7], es decir, si el empleador no actúa en su debido momento se entenderá que ha **perdonado** dicha infracción en cuyo caso pierde el derecho a ejercer la facultad disciplinaria correspondiente[8]. De no imponerse la sanción extrema del despido dentro de un periodo de tiempo razonable se entiende que el empleador, tácitamente, ha perdonado la falta y ha decidido mantener la vigencia de la relación laboral, al haberse auto limitado el poder sancionador que le otorga el vínculo de subordinación y su poder de dirección[9].

Por último, estando a la buena fe laboral entre el empleador y el trabajador, para efectos de establecer si se ha quebrantado o no el principio de inmediatez, utilizar este argumento de defensa de carácter formal, sin negar la comisión de la falta grave que justifica el despido del trabajador, no impide, al resolver el conflicto, hacer prevalecer el pronunciamiento sobre el fondo, antes que las formalidades que lo rodearon[10].

II. MOMENTOS DE APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ EN LA LEGISLACIÓN PERUANA

Para iniciar y terminar un procedimiento laboral sancionador, se observa el principio de inmediatez en lo contemplado en los siguientes artículos del Decreto Supremo 003-97-TR – TUO del Decreto Legislativo 728 - que indican[11], en la parte pertinente, lo siguiente:

a) El artículo 31 del TUO del Decreto Legislativo 728 que indica *"El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia"*.

El principio de inmediatez se observará cuando, una vez conocida la falta por el empleador, este debe proceder, en tiempo razonable, a comunicar al trabajador la presunta comisión de la falta otorgándole un plazo para que pueda defenderse. *Ergo*, el inicio del procedimiento laboral sancionador debe iniciarse, sustentado en el principio de inmediatez, luego de conocida la falta por el empleador.

b) El artículo 32 del TUO del Decreto Legislativo 728 que indica *"El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese"*.

[6] Cfr. Considerando Décimo Primero, Casación Laboral 14142-2018 Lima, Perú
[7] Cfr. Numeral 10, Recomendación 166 OIT, Ginebra, Suiza
[8] Cfr. Considerando octavo, Casación Laboral 1939-2017 Cañete, Perú
[9] Cfr. Considerando Décimo Primero, Casación Laboral 14142-2018 Lima, Perú
[10] Cfr. Considerando cuarto Casación 1917-2003 Lima, Perú
[11] Cfr. Artículo 31 Decreto Supremo 003-97-TR, Perú

Asimismo, una vez iniciado el procedimiento laboral sancionador, se debe comunicar, en tiempo razonable, la decisión del empleador de absolver o sancionar al trabajador. *Ergo*, el término del procedimiento laboral sancionador, sustentado en el principio de inmediatez, se dará en un tiempo razonable.

Lo anterior nos lleva a establecer los dos (2) momentos en que debe aplicarse el principio de inmediatez[12]:

a) Desde la fecha en que la demandada tomó conocimiento de las faltas hasta la fecha en que se remitió la carta de imputación de cargos.

b) Después de producido el descargo hasta la notificación de la carta de despido o imposición de sanción laboral.

III. ESTRUCTURA DEL PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR PARA ESTABLECER LA RAZONABILIDAD DEL PERÍODO DE TIEMPO

Ahora bien, para determinar la razonabilidad del período de tiempo que debe mediar entre el conocimiento de la comisión de la falta laboral y el inicio del procedimiento laboral sancionador y la absolución o imposición de la sanción, debe tenerse en cuenta la estructura del procedimiento laboral sancionador compuesto de tres (3) etapas[13]:

1) Etapa previa. Se inicia cuando el empleador toma conocimiento de la comisión de la falta grave cometida, debiendo valorarse en cada caso concreto la forma en que el empleador tomó conocimiento de la falta grave pues de ello dependerá que se inicie o no un procedimiento interno de investigación antes del envío de la carta de imputación de cargos.

2) Etapa procedimental. Se inicia cuando el empleador envía al trabajador la carta imputando los cargos para que efectúe su descargo. Para determinar la razonabilidad del plazo de esta etapa, debe valorarse si el trabajador tuvo una conducta diligente al momento de presentar su carta de descargo, o si por el contrario, asumió comportamientos obstructivos o dilatorios, como, *verbi gratia*, presentar solicitudes de prórrogas sucesivas para presentar la carta de descargo.

3) Etapa de decisión. Se mide luego que el trabajador presentó su carta de descargo o venció el plazo para presentarla y no lo hizo. Si efectuado el descargo o vencido el plazo no lo hizo, el empleador dentro de un período inmediato debe decidir si procede el despido o no.

IV. ETAPAS DEL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

El principio de inmediatez tiene dos (2) etapas[14]:

1) Proceso de cognición o conocimiento. Esta etapa estaría conformada por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador, lo que significa tres (3) subetapas:

a) Tomar conocimiento de la falta a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o por la intervención de terceros, *verbi gratia*, clientes, proveedores, autoridades.

[12] Cfr. Considerando octavo, Casación Laboral 1939-2017 Cañete, Perú
[13] Cfr. Considerando noveno, Casación Laboral 1939-2017 Cañete, Perú
[14] Cfr. Fundamento 7 STC Expediente 00543-2007-PA/TC, Perú

b) Debe calificarse, esto es, encuadrar o definir la conducta descubierta como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada.

c) Debe comunicarse a los órganos de control y de dirección de la empleadora que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa; es decir, que se tome conocimiento pleno de los hechos sucedidos para posteriormente tomar decisiones en el marco de las facultades sancionadoras del empleador.

2) Proceso volitivo. Esta etapa se refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido o imposición de sanción. El inicio de este proceso está dado por la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y a las relaciones laborales existentes en la empresa, y por el examen de los antecedentes del trabajador infractor y la conducta desarrollada en el centro de trabajo, para establecer si excedía los márgenes de confianza depositados en él. Con este cuadro de perspectivas la segunda etapa está dada por la toma de decisión que depende de la complejidad que tenga la organización empresarial, ya que mientras mayor sea ésta, las instancias que intervengan en la solución deberán ser más numerosas y, por el contrario, mientras más simple sea, como el caso de un empresario individual que dirija su propia empresa, bastará con su sola decisión, la que podrá ser adoptada en el más breve plazo.

Ergo, los términos o plazos existentes entre ambas etapas varían y se dan de acuerdo a la complejidad de la falta cometida, así como de la organización empresarial, entonces el principio de inmediatez resulta sumamente elástico, teniendo en cuenta que incluso al interior de estas etapas se desarrolla un procedimiento[15]. Es decir, en el curso del propio procedimiento investigatorio hasta el despido del trabajador, debe apreciarse tanto la complejidad de los hechos que son materia de investigación como los actos que articulan el procedimiento de despido, que dependen en gran medida de cómo se organiza la empresa en su interior[16].

V. PLAZO RAZONABLE

Se deduce claramente que el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un determinado periodo de tiempo fijo, sino por las situaciones especiales que pudieran presentarse y por las acciones realizadas por el empleador a fin de establecer certeramente la falta cometida en las etapas descritas *ut supra*[17]. De esta manera, el principio de inmediatez no se encuentra determinado por un plazo específico, sino que debe ser apreciada prudencialmente por el juzgador en cada caso concreto teniendo en cuenta el principio de razonabilidad[18]. En efecto, el legislador peruano **no ha establecido un plazo determinado** porque obviamente su función tiene mucha relación con el principio de razonabilidad y proporcionalidad, dejando al juzgador, al momento de examinar el caso concreto, su verificación u observancia. Es decir, que a la fecha no existe un precedente vinculante

[15] Cfr. Fundamento 8 STC Expediente 00543-2007-PA/TC, Perú
[16] Cfr. Sumilla, Casación Laboral 1510-2015 Tacna, Perú
[17] Cfr. Fundamento 10 STC Expediente 00543-2007-PA/TC, Perú
[18] Cfr. Considerando segundo Casación 1917-2003 Lima, Perú

que determine parámetros exactos sobre el plazo que ostenta la empleadora entre el conocimiento del hecho que motiva el despido y la declaración del mismo, toda vez que depende de la complejidad del caso y las situaciones especiales que pudieran presentarse[19].

Sin embargo, desde nuestro punto de vista, es posible establecer plazos razonables para la aplicación del principio de inmediatez, veamos dos (2) supuestos:

a) En el **ordenamiento jurídico colombiano**, la inmediatez no sólo se aplica al empleador, en los términos expuestos, sino también al trabajador, en el caso de un despido indirecto donde *"la decisión de finiquitar el vínculo contractual en esas condiciones debe realizarse dentro de un término prudencial, razonable, de suerte que no exista duda de que el motivo que se alega como originario del mismo, en realidad lo es; es decir, que se evidencie el nexo causal entre uno y otro, lo que lógicamente, no implica que el despido indirecto deba darse de manera inmediata o coetáneamente con el hecho generador del mismo; no obstante lo anterior, eventualmente pueden ocurrir situaciones en que resulte imposible cumplir con ese postulado de término razonable y, en tales eventos, le corresponderá, precisamente al trabajador, demostrar que dicha dilación no fue injustificada"*[20]. Estando a esto, en el ordenamiento jurídico peruano resulta de importancia establecer si el legislador ha establecido un plazo para accionar en el caso del despido indirecto o actos de hostilidad laboral, lo que nos remite a lo previsto en el artículo 36 del TUO del Decreto Legislativo 728 – Decreto Supremo 003-97-TR – que indica

"El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho".

Este plazo de treinta (30) días naturales, ha sido interpretado por la jurisprudencia peruana como de treinta (30) días hábiles; de esta manera, estando a que el principio de inmediatez también resultaría aplicable al trabajador en el caso del despido indirecto, al existir en la legislación peruana un plazo previsto por el legislador para accionar en el caso del despido indirecto, resulta posible, por transposición, establecer como plazo mínimo para accionar por parte del empleador también este plazo de treinta (30) días hábiles, estando al principio de igualdad entre las parte de la relación laboral.

b) En el **ordenamiento jurídico portugués**, se establece a través del uso de la prescripción, que el derecho de ejercer el poder disciplinario prescribe un año después de cometida la falta o en el plazo de prescripción de la ley penal su el hecho constituye igualmente delito[21]. Asimismo, se indica que el procedimiento disciplinario debe iniciarse en los 60 días siguientes a aquel en que el empleador o su superior jerárquico con competencia disciplinaria tiene conocimiento de la falta[22]. Por último, se establece que el procedimiento disciplinario prescribe

[19] Cfr. Considerando octavo, Casación Laboral 10028-2017 Cusco, Perú

[20] Consideración 3 Sentencia 2412-2016, Colombia

[21] Cfr. Artigo 329 Código do Trabalho, Portugal. En el ordenamiento jurídico peruano, tenemos una referencia a la aplicación del principio de inmediatez en relación a una sentencia penal condenatoria donde se indica que en cuanto al principio de inmediatez, debe de existir una sentencia firme anterior al procedimiento de despido, por lo que para imputar el despido por condena penal se requiere de los siguiente: i) condena por delito doloso, ii) sentencia firme, y iii) con conocimiento del empleador, respecto a este último requisito, el proceso cognitivo del empleador, se iniciará con la notificación de la sentencia condenatoria que tuvo como implicado al recurrente (Cfr. Considerando Décimo Primero, Casación Laboral 13285-2014 Arequipa, Perú)

[22] Cfr. Artigo 329 Código do Trabalho, Portugal

transcurrido un año contado desde la fecha en que es instaurado cuando, en ese plazo, el trabajador no sea notificado con la decisión final[23]. Estando a esto, en el ordenamiento jurídico peruano, encontramos el artículo 94 de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil – aplicable al régimen laboral público del servicio civil que indica lo siguiente

"La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces. La autoridad resuelve en el plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año. Para el caso de los exservidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción".

Consideramos que para efectos de establecer plazos razonables y proporcionales en la aplicación del principio de inmediatez, los indicados en este artículo podrían servir de límite razonable, que se podría transponer en el régimen laboral privado.

CONCLUSIÓN

El principio de inmediatez es el principio laboral que delimita el tiempo que tiene el empleador para imputar una falta laboral o imponer una sanción laboral al trabajador; este tiempo debe ser razonable y proporcional por cuanto ni el legislador ni la jurisprudencia han establecido plazos concretos, por lo que será el juzgador, en cada caso concreto, quien determinará la afectación de este principio, teniendo en cuenta que en el ordenamiento jurídico peruano este principio se aplica en dos (2) momentos: a) al momento de imputar los cargos al trabajador concediéndole un plazo prudencial para que presente sus descargos; y, b) al momento de imponer una sanción, luego de iniciado el procedimiento laboral respectivo; sin embargo, es posible establecer razonablemente criterios de plazos para establecer la violación del principio de inmediatez como serían: a) el plazo que tiene el trabajador para demandar el despido indirecto, o b) el plazo que tiene la autoridad administrativa laboral para accionar contra un servidor público[*].

REFERENCIAS

- Casación 001917-2003 (27 de marzo de 2006). Indemnización por despido arbitrario. Perú: Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.
- Casación Laboral 10028-2017 Cusco (11 de abril de 2019). Desnaturalización de contrato y nulidad de despido, Proceso Ordinario – NLPT. Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Casación Laboral 13285-2014 Arequipa (19 de noviembre de 2015). Reposición por despido incausado, Proceso Abreviado - NLPT. Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Casación Laboral 14142-2018 Lima (22 de octubre de 2020). Reposición y

[23] Cfr. Artigo 329 Código do Trabalho, Portugal

[*] El autor es jurista, maestro y abogado especialista en Derecho Administrativo, Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social en el Perú, puede contactarlo en corporacionhiramservicioslegales@hotmail.com o móvil y WhatsApp (+51) 959666272.

otro. Proceso Ordinario – NLPT. Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Casación Laboral 1510-2015 Tacna (19 de enero de 2017). Reposición por despido fraudulento, Proceso Abreviado – NLPT. Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Casación Laboral 1939-2017 Cañete (13 de julio de 2017). Nulidad de resolución administrativa, Proceso Especial. Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Casación Laboral 994-2014 Lima, Perú (01 de octubre de 2014). Perú: Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Decreto Supremo 003-97-TR (27 de marzo de 1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Perú.
- Ley 7 (2009). Código do Trabalho. Portugal.
- Recomendación 166 (22 de junio de 1982). Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- Sentencia 2412-2016 (27 de enero de 2016). Proceso ordinario en contra de la Universidad Libre de Colombia. Bogotá, Colombia: Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.
- Sentencia del Tribunal Constitucional (29 de setiembre de 2009). Expediente 00543-2007-PA/TC, Lima Norte, Nicolasa Ortega Zegarra. Perú: Tribunal Constitucional.
- Ley 30057 (04 de julio de 2013). Ley del Servicio Civil. Perú.

Citar artículo

Pacori Cari, José María (2021). El principio de inmediatez en el derecho del trabajo peruano. Flexibilidad del principio según la jurisprudencia nacional. Revista Iuris Dictio Perú, Volumen IV, Enero 2022, pp. 15-22. Lima, Perú: Editorial Legal Affairs.